



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y motivación laboral en  
docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco  
de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**  
Br. Quispe Martínez, Jeannet

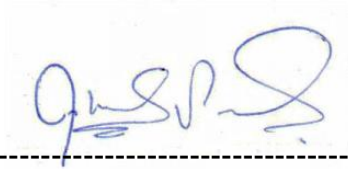
**ASESOR:**  
Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

**SECCIÓN:**  
Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y calidad educativa

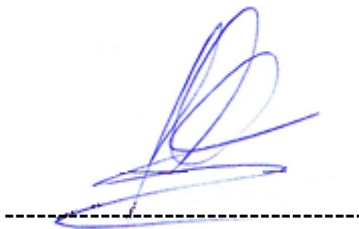
**PERÚ-2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ingrid Valdez Zaga', positioned above a horizontal dashed line.

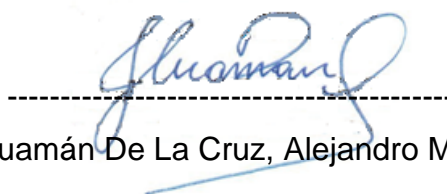
Mg. Valdez Zaga, Ingrid

**PRESIDENTE**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'René Farfán Bellido', positioned above a horizontal dashed line.

Dr. Farfán Bellido, René

**SECRETARIO**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alejandro Máximo Huamán De La Cruz', positioned above a horizontal dashed line.

Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

**VOCAL**

## DEDICATORIA

A mis padres,  
a mi señora esposa Doris, a mis  
hijos Jesús Miguel y Ángel Daniel.

A Dios por ser la mano que me guía y me  
inspira a lograr los objetivos de mi vida.

A mis padres Máximo y Teófila.

A mi esposo Javier, y en especial a mi hija  
Estephany Coraima.

Jeannet.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad César Vallejo y todos los docentes que brindan sus conocimientos en la formación y perfeccionamiento de los futuros maestros que dirigirán con ciencia y sapiencia los aprendizajes de los estudiantes.

Con aprecio y agradecimiento muy especial a mi asesor el Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo, por las orientaciones, sugerencias y correcciones en la elaboración de este trabajo de investigación con fines de obtención del grado Académico.

Al Director y plana administrativa de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta, por la atención oportuna y las facilidades prestadas para el proceso de acopio de los datos vital para este trabajo de investigación.

Al cuerpo docente de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta, por practicar la empatía y como tal en la contribución con la absolución de las interrogantes respondiendo los instrumentos de la investigación.

La autora.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Quispe Martínez, Jeannet, identificada con DNI 28600456, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís”. Huanta – 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto-plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto-plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 08 de setiembre de 2018.



Quispe Martínez, Jeannet  
DNI 28600456

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís”. Huanta – 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa antes señalado, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

## ÍNDICE

### PÁGINAS PRELIMINARES

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x

### I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática .....	12
1.2. Trabajos previos .....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	20
1.4. Formulación del problema .....	28
1.4.1. Problema general.....	28
1.4.2. Problemas específicos.....	28
1.5. Justificación del estudio .....	29
1.6. Hipótesis .....	30
1.6.1. Hipótesis general .....	30
1.6.2. Hipótesis específicas .....	30
1.7. Objetivos .....	31
1.7.1. Objetivo general.....	31
1.7.2. Objetivos específicos .....	31

### II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación .....	33
2.2. Variables, operacionalización.....	33
2.2.1. Variables.....	33
2.2.2. Operacionalización de variables.....	34
2.3. Población y muestra .....	35
2.3.1. Población .....	35

2.3.2. Muestra .....	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad.	35
2.4.1. Técnica .....	35
2.4.2. Instrumento.....	36
2.4.3. Ficha técnica .....	36
2.4.4. Validez .....	36
2.4.5. Confiabilidad .....	36
2.5. Métodos de análisis de datos .....	36
2.6. Aspectos éticos .....	37
<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1. A nivel descriptivo .....	39
3.2. A nivel inferencial .....	43
3.3. Prueba de normalidad .....	44
3.4. Prueba de hipótesis .....	49
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>52</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>56</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>58</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS</b>	
<b>Anexo N° 01:</b> Instrumento	
<b>Anexo N° 02:</b> Validación de instrumentos	
<b>Anexo N° 03:</b> Matriz de consistencia	
<b>Anexo N° 04:</b> Constancia que acredite la realización del estudio	
<b>Anexo N° 05:</b> Otras evidencias	
<b>Anexo N° 06:</b> Acta de aprobación de originalidad de la UCV	
<b>Anexo N° 07:</b> Declaración jurada de originalidad	



## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018. El diseño de investigación adoptado fue el descriptivo correlacional, la población de estudio estuvo constituido por 35 docentes de la Institución antes mencionada, cuya muestra se eligió a 30 docentes de los tres niveles educativos, seleccionado no probabilísticamente. El cuestionario sirvió para el recojo de la información. Asimismo, se utilizó el software IBM - SPSS versión 25.0 para el análisis de datos. Finalmente, la conclusión a la que se arribó con esta investigación demostró que: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral. Resultado que es comprobado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,817, el que refleja un nivel de correlación alta, entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ . ( $t_b = 0,817$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) (Ver tabla 7).

**Palabras clave:** Gestión del talento humano / motivación laboral.

## ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between the management of human talent and work motivation in the teachers of the Public Education Institution "San Francisco de Asís" in the District of Huanta. Ayacucho - 2018. The research design adopted was the descriptive correlational, the study population was made up of 35 teachers from the aforementioned institution, whose sample was chosen to 30 teachers from the three educational levels, not probabilistically selected. The questionnaire was used to collect the information. In addition, IBM - SPSS software version 25.0 was used for data analysis. Finally, the conclusion reached with this research showed that: There is a relationship between the management of human talent and job motivation. Result that is verified with the statistical test of Tau\_b of Kendall when showing to us that the value of the correlation coefficient is 0.817, the one that reflects a level of high correlation, between the management of the human talent and the labor motivation, and the value of p ( level of significance) is  $0.000 < 0.05$ . ( $t_b = 0.817$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ) (See table 7).

**Key words:** Human talent management / labor motivation.

# I

## INTRODUCCIÓN

## **1.1. Realidad problemática**

Los tiempos actuales que vivimos es un tiempo dónde todo se ve afectado por la constante actualización y permanente cambio en los procedimientos y actividades que el hombre realiza en la empresa o institución donde labora. En tal sentido, que los intereses financiero del individuo juega un papel fundamental y básico donde se una consolidación de las empresas o instituciones de la actualidad. Es así que en las instituciones del estado peruano falta invertir en la gestión de la habilidad del individuo como base en el proceso, el avance personal y de las instituciones educativas públicas, por lo cual conllevará a que las escuelas brinden una avance en el ámbito frente a la sociedad.

Es así que desde la que apareció el hombre y cuando se crea la empresa pública o privada se ha tratado siempre estructurar l cada habilidad del a decir de Inca (2015), afirma que la sistematización siempre ha influido en el desempeño laboral, el clima institucional o la motivación laboral y el desarrollo de la institución. Por lo expuesto anteriormente, se puede afirmar entonces que en los tiempos actuales las empresas que cuidan su imagen y su crecimiento velan por la capacitación de su capital humano, por la calidad de trabajadores que pretenden tener en la institución; pero, esta realidad no sucede en las empresas estatales de los diferentes países; es decir, en los países que solo se dedican a exportar materias primas.

De otro lado, en el ámbito nacional las empresas transnacionales invierten en la preparación del talento humano, en donde uno de los centro son importantes para el avances de la empresa y de este modo logran que los trabajadores se identifiquen con la empresa o institución donde labora, pero es contrariamente en las instituciones educativas públicas, puesto que se capacita a los trabajadores solo en las habilidades duras y no en las blandas este último determina el progreso de las organizaciones escolarizadas. Por ello es importante, la formación del talento humano, para afrontar la era del desarrollo informático, la comunicación como un desafío mayor para llevar adelante la institución educativa. Asimismo, Chiavenato (2002), afirma que los docentes de una institución

educativa sea privada o pública deben ser tomados como miembros de esta institución con sentimiento, talento y habilidad para conducir a la institución educativa hacia la calidad educativa que se espera alcanzar.

Por otro lado, Bedoya (2005) citado por Inca (2015), manifiesta que tanto en el contexto internacional y a nivel interno de territorio en las organizaciones didácticas se desenvuelven en un mundo muy competitivo en consecuencia para cumplir con esta meta las instituciones necesitan invertir cada vez más en el capital humano con miras a tener un conglomerado de personal que presente motivación al momento de realizar sus tareas como el proceso de enseñanza y la gestión del acompañamiento pedagógico. Por otro lado, Asencios (2017), afirma que el 67% de los trabajadores que gestionan y verifican las capacidades y habilidades de forma equitativa en los estudiantes los de los servidores administrativos ven la gestión del talento humano como regular; mientras que el 16% lo califica como bajo; en consecuencia hace falta investigar la sistematización según la capacidad del hombre.

De otro lado, que en el contexto de la regional según Ochoa (2015) citado por Cuba (2015) afirma que variable relacionada con las capacidades del individuo en las organizaciones educativas es casi nulo, donde prima la gestión por amedrentamiento o aplicación de la norma con fines coercitivos nada motivadores para el trabajador o profesional que se desempeña en cualquier área o materia que enseña. En la tal virtud hace falta una gestión adecuada del talento humano. Además, dice que el 60,9% de los directivos pocas veces velan por la gestión del talento humano, lo que demostraría que los docentes no trabajan adecuadamente motivados.

De igual modo, a nivel de la I. E. Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta, también se observa los siguientes problemas con relación al talento humano y la relación que se genera con la motivación laboral que tiene el profesor:

- Inadecuada relación de los docentes y la plana directiva

- Falta de participación y compromiso en actividades realizadas por la Institución.
- No existe un adecuado trabajo en equipo entre los docentes de diferentes niveles.
- Docentes que no cuentan con iniciativa para presentar proyectos de mejora de aprendizajes o mejora institucional.

Por la descripción antes hecha se ha determinado realizar el presente trabajo de investigación titulada: “Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018”; con el propósito de establecer el un vínculo que coexiste entre las variables para profundizar los conocimiento de las variables.

## **1.2. Trabajos previos**

Los antecedentes tomados como soporte para el desarrollo del presente estudio están ordenadas de macro a micro; puesto que, los estudios previos consignados sirven para dar una mirada más amplia sobre el tema tratado. Así, tenemos los antecedentes:

### **A nivel internacional**

Porras, en Colombia, el año 2013, desarrollaron la investigación titulada: “Implantación Del Sistema De Gestión De La Calidad En Las Instituciones Públicas de Educación Preescolar, Básica y Media del Municipio de Villavicencio (Colombia). Estudio De Casos Múltiples. La muestra está dado por estrato (grados) fue proporcional al número de estudiantes de cada grado; en general se puede decir que osciló entre 8 y 14 estudiantes por grado. En total entre los ocho colegios se entregaron 800 cuestionarios de estudiantes y se recogieron 670, es decir, obtuvimos una tasa de respuesta del 83,75%, bastante favorable. 273 Así la aplicación definitiva del cuestionario de estudiantes contó con una muestra total de 670 estudiantes de ocho colegios. Las conclusiones fueron entre otras: la motivación que en la las instituciones educativas deben ser permanente para que el personal docente demuestra un desempeño adecuado de forma, la falta de ella favorece a que los docentes presenten indiferencias o poca confianza e identificación con las actividades desarrolladas en la institución.

Asimismo, Sum en el año 2015 en Guatemala en la investigación denominada: “Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)”. Tesis de licenciatura en psicología industrial/organizacional en la Universidad Rafael Landívar. En una muestra de 34 sujetos del personal administrativo. Utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para la recolección de la información. Llegó a la siguiente conclusión: la motivación que reciben los trabajadores presenta estrecha relación en su desempeño laboral; puesto que, un docente al trabajar motivado se exige, logra

los objetivos institucionales, se compromete con las actividades que realiza la institución; aún más si recibe adecuado estímulo y compensación su trabajo.

De igual forma, Polanco en el año 2014 en Tegucigalpa. En la investigación menciona: “El Clima y la satisfacción laboral en los docentes del instituto Tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la Ciudad de San Pedro Sulca, Cortés” Tesis de maestría. En la Universidad Pedagógico Nacional Francisco Morazán. La población investigada se encuentra constituida por un conjunto de docentes con titulación en un nivel superior que se desempeña a nivel de la educación media y el tercer nivel de educación básica, compartiendo estas convergencias pero siendo diversas en la especialidad temática, genero, años de experiencia. Se encontró que el INTAE trabaja 150 docentes con plaza en propiedad. En conclusión: los docentes en un espacio donde el clima laboral es adecuado se muestran conformes y deseosos a conseguir trabajando para conseguir los objetivos institucionales. Además, si recibe algunos estímulos económicos, trabajan mejor y contentos.

Por otro lado, Zans en el año 2017 en Matagalpa. En la investigación menciona: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016” la población investigada se encuentra En relación con las implicaciones del concepto de muestreo, definido en párrafos anteriores, el tipo de muestra será no probabilístico, llamadas por Ludwig C. como “muestras por conveniencia, los elementos son escogidos con base en la opinión del investigador y se desconoce la probabilidad que tiene cada elemento de ser elegido para la muestra”. En conclusión: el clima organizacional óptimo permite a los docentes trabajar con alta motivación enfocados para el logro de las metas que exige el sistema educativo. Además, la institución organizada hace que sus empleados trabajen cada uno por su función.



## **A nivel nacional**

Reynaga el año 2015 en Andahuaylas desarrolló la investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”. Tesis Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional José María Arguedas. En una muestra de 100 personales, los cuales son médicos; enfermeras, obstetras; técnicos en enfermería y especialista en laboratorio. Utilizando el cuestionario para el acopio de datos. Llegó a la siguiente conclusión: la motivación está directamente ligado a al desempeño profesional, ya que donde existe un buen trato los empleados se ven motivados y comprometidos con la institución que los alberga; además, los empleados se exigen por hacer quedar bien a la institución que les alberga.

Por su parte, Rosario en Lima, el año 2017, desarrolló la investigación titulada: “La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016” .TESIS Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. La muestra estuvo conformada por 275 personas, conformada por 02 Directivos, 03 administrativos, 40 Docentes, 150 Estudiantes del 4to y 5to año de secundaria y 80 padres de familia de la mencionada institución, tamaño muestral elegido de forma intencional no probabilística. Llegó a la conclusión siguiente: la gestión del talento humano adecuado está orientado a lograr buena motivación en el desempeño de los docentes. De otro lado, la gestión educativa de calidad está basado en la adecuada gestión del talento humano, el siempre motivar para el adecuado rendimiento en su desempeño.

Del mismo modo, Sosa en Perú, el año 2017, en el estudio titulado: “La Gestión Educativa En El Marco Del Buen Desempeño Docente De Las I.E. De Puente Piedra”. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación en la Universidad Inca Garcilaso De La Vega. Se utilizó para alcanzar dicho objetivo el método deductivo, inductivo y descriptivo y

un diseño no experimental, asimismo la población estuvo constituida por 1,260 docentes de Puente Piedra. Al calcular el tamaño de la muestra se trabajó finalmente con 294 personas. Llegó a la siguiente conclusión: La Gestión del talento humano es el pilar del desarrollo adecuado de los trabajadores en el desempeño docente; es decir, que si se capacita, se prepara de forma permanente al personal profesional trabajarán más motivados hacia el logro de los objetivos deseados.

De igual modo, Pino, Lima (2017) el trabajo denominado: “Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016”. En la Universidad César Vallejo Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación. En una muestra La población estuvo conformada por 215 docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate Vitarte, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional de conveniencia, es decir el tamaño muestral estuvo representado por 134 docentes, se utilizó como instrumentos un cuestionario, con un nivel de significancia de alpha de CronBach de 0,975 y 0,937, nivel aceptable. Llegó a la siguiente conclusión: La gestión del talento humano siempre ha buscado mejorar el sistema educativo para que brinde una educación de calidad; en consecuencia, la gestión del talento humano, siempre está gestionando para los profesionales, capacitaciones en el campo cognitivo, habilidades y competencias necesarias para lograr la calidad educativa, este último se logrará solo con la participación de los docentes adecuadamente motivados.

### **A nivel local**

Por su parte, Olivo, el año 2016, desarrolló la investigación titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016” en la Universidad César Vallejo. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano. En una población constituida por 106 trabajadores administrativos y / o docentes, la muestra no probabilística consideró toda la población. El método que ha

empleado en la investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, de tipo básico que recogió la información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos cuestionarios de: gestión del talento humano y desempeño laboral en la escala de Likert, cuyas graficas se presentan gráfica y textualmente. Llegó a la conclusión siguiente: se logró un desempeño positivo cuando los trabajadores estuvieron conformes y muy motivados para trabajar cumpliendo cada uno sus funciones anticipadamente integradas. Además, el clima institucional adecuado permitió que los profesionales cumplan sus funciones con un rendimiento óptimo y buen desempeño a nivel institucional.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Gestión de talento humano**

Los seres humanos gozan de gran talento, por desarrollar y ser explotados, donde las organizaciones dependen del hombre al igual que el hombre de el, para desarrollar todo su potencial siendo eficaces, dando a conocer sus dotes y desarrollando las habilidades para conducirse al objetivo mediante estrategias, dando un buen resultado para la organizacion.

Para Chiavenato (2002 citado en Martínez, 2018), menciona que la variable estudiado se orienta y se canaliza con la personalidad que uno mantiene de forma determinante para reconocer los problemas o fenómenos que ocurre a su alrededor. Las didácticas que empleara serán fundamentales para generar grandes competencia en el ámbito laboral, la satisfacción de un individuo según la necesidad que requiere será uno de los motivos para ser una persona capaz de innovar y crear novedosas transformaciones en el producto.

Para Lozano (2007), afirma que la interacción según las capacidades y talentos que refleja en su ámbito de vida, recolectando cada conocimiento que va adquiriendo en transcurso de su vida, por ello, estos conocimientos serán uno de los motores para su avance en el ámbito del aprendizaje para originar innovaciones fantásticos con la relación con la sociedad y su espacio.

#### **Objetivos de la Gestión de Talento Humano**

Es tener resultados eficientes desarrollando el potencial y cualidades del individuo considerando fundamental para el desarrollo en una organización llegando al objetivo o meta trazada basándose en el talento que proporciona y el aporte que brinda.

Para Martínez (2013), los miembros de una institución educativa son los que incentivan para ser un individuo que analiza e investiga para relacionar sus costumbres y sus habilidades para demostrar su capacidad de solucionar y

buscar alternativas según el proyecto trazado. Para generar las energías positivas y captar las influencias de otras culturas que fomentan a una satisfacción en cualquier ámbito, por ello es importante reconocer cada decaimiento y destrezas que uno desarrolla en su transcurso, las situaciones que se presentan son oportunidades de participar con el talento y habilidad que uno posee genera un progreso personal.

1. Generar un apoyo a las instituciones que brinde una educación al estudiante para llegar a su proyecto trazado.
2. Facilitar la carrera en el ámbito de enseñanza.
3. Registrar todas las actividades que se desarrollaron.
4. dejar desarrollar según la vocación que uno tiene en su ámbito profesional.
5. transformar y fortalecer cada costumbre y saberes que adquirimos en el seno familiar.
6. generar transformaciones Administrar el cambio.
7. imponer las normas y reglas para fomentar el compromiso.

### **Los procesos involucrados en la gestión del talento**

De este modo, Chiavenato (2002, citado en Martínez, 2018), la organización de la calidad y a la estructuración escolar tiene ciertas características sobre el avance educativa.

### **Admisión de personas**

Según Chiavenato (2009), los miembros y los sistemas no tienen una relación y no aparecieron juntos. Las estructuras de un proyecto determinan a un individuo que son los que generan y ejecutan las actividades de cada currículo. Cada individuo enfoca cada responsabilidad y la disputa de elaborar y reflejar una competitividad para el mercado laboral según las circunstancias y aspectos que favorezcan y perjudican en la vida. Para cada estructuración es fundamental que un líder manifieste con unos diálogos y objetivos trazados con la confiabilidad de los grupos que dirige para alcanzar su meta.

Son procesos o estrategias que se utilizan para incorporar a nuevas personas con grandes potencialidades y talentos y sean parte y representar a una organización y encaminar al éxito, dando una nueva oportunidad a los trabajadores que sean capaces, mejorando el desarrollo profesional y enriqueciendo el patrimonio del hombre.

### **Aplicación de personas**

Es buscar una posición adecuada dentro de la empresa buscando el desenvolvimiento de las personas dejando en claro las funciones, que serán orientadas y acompañadas de acuerdo a los desempeños. Incluyendo los diseños organizacionales y de empleos, distinción y especificaciones del estudio. Con direcciones que autoevalúen los caracteres de ámbito laboral.

Para Chiavenato (2009), es la especificación de la situación y el espacio donde las orientaciones que estén de acuerdo a las marcas trascendentales, las orientaciones, los transcurso que uno encamina son esenciales para establecer un estatus definido para progresar del espacio que uno habita. Estos avances benefician a los longevos y novatos en campo laboral. Cada sistema tiene el propósito de comprometer al docente o miembros de la institución para brindar un servicio satisfactorio con una vocación que genere una gran comprensión y competitividad en el mercado por ello los espacios y el contexto afectan en el proceso de desarrollo personal formado un vínculo con la sociedad respetando su cultura.

### **Compensación de personas**

Buscar el buen trabajo de las personas mediante incentivos, mejorando el desempeño para lograr el objetivo, las metas y obtener un resultado excelente, la compensación de personas es un factor que busca resultados positivos enfocándose en el logro del propósito, sin dejar de mencionar que lo primordial es la ejecución con suma responsabilidad las actividades que uno genera, tomando en cuenta la autoevaluaciones y así realizando una retroalimentación.

Según Chiavenato (2009), las organizaciones son fomentadores de proporcionar una gran satisfacción en la actividad o acción que trabaja. Uno de los ámbitos laborales te brindan un sueldo, descanso, y sorpresas por dedicarse con empeño en la institución generando ganancia y satisfacción en proceso del mercado, las capacidades y talentos para favorecer y brindar una adecuada educación influye en la escolaridad ayuda a simpatizar y formar una relación con los estudiantes. El trabajo es una de las actividades que genera productibilidad y pero al mismo tiempo debe satisfacer al servidor y al empleado que ejecuta en todo ámbito gracias a la profesionalidad que desarrolla, la identidad es un papel que fomenta el compromiso por las actividades que el proyecto al objetivar.

Los avances se emplean para generar un producto al mercado según las necesidades que la sociedad requiere brindar que motiven al servidor seguir y apreciar el talento que desarrolla en el ambiente de trabajo con distintos aspectos que se presenta el transcurso de la vida.

### **Desarrollo de personas**

Para Chiavenato (2009), los talleres e instrucciones que uno requiere para mejorar sus habilidades y talentos en su labor profesional ayuda a ser un individuo que ofrece una vocación de calidad al mercado o a las instituciones. Cada individuo debe ser capaz de reconocer las dificultades y fortalezas que uno tiene en su ámbito de trabajo y así desempeñar mejorando con aprendizajes innovadoras.

Las transformaciones y evoluciones requeridos o utilizados en su formación integral tanto en político, didáctico, financiero y sociocultural es uno de las mayores influencias en su desarrollo de su labor según la vocación que uno genera y capacita cada momento para ser un individuo de competencia. Todo desempeño o acción vocacional son importantes para el progreso y avance en la tecnología y avances del mundo.

## **Mantenimiento de personas**

Según Chiavenato (2009), afirma que cada acción que requiere la institución debe ser una de las motivaciones para alcanzar un buen desempeño en un trabajo fomentado una eficiencia. Cada recurso que uno genera será uno de los motivos para su avance, las innovaciones que uno simetriza son fundamentales para una mayor producción. Los proyectos de un individuo debe ser objetivista con las dificultades que la sociedad tiene, cada hombre debe ser capaz de encaminar para ser un gran líder en el ámbito político o didáctico para fortalecer sus capacidades

Las evoluciones que uno genera se interrelaciona con las circunstancias y factores que la vida cotidiana lo presenta, las condiciones morfológicas y fisiológicas influyen con la expresiones y conductas frente a las acciones laborales y de la forma como disciplina su personalidad, es fundamental que el individuo priorice su aseo personal e identificarse con las culturas que se impregnaron en su formación. Esto fomenta un clima laboral y una organización cultural.

## **Monitoreo de personas**

Para Chiavenato (2009), se relaciona con interpretación y críticas con las dictadura que presenta una institución en la reglas o normas que impone frente a los empleados o a los profesionales, las ejecuciones de las actividades serán verificados por los líderes que gestionen cada cumplimiento y desempeño de un miembro de la institución según los materiales que brinda las organizaciones par genera una calidad en el producto arrojado y presentado a la sociedad.

El desarrollo ejercido para la administración de una compañía ayuda a administra y analizar las acciones que ejecutan los empleados de la institución y si se cumplieron los objetivos trazados. Incluyendo las bases de datos, dar una respuesta positiva a la organización ya que está en constantes olas de cambio.



## **Motivación laboral docente**

Es todo aquello que produce la motivación no solo depende de la persona, sino el entorno donde desarrolla a grandes rasgos sus habilidades, sin dejar a un lado el dinero, una estabilidad, oportunidades, aunque el dinero es considerado por distintas investigaciones uno de los más elementales como:

Para Luna y Tang (2006, citado en Tijerina, 2011) El dinero es uno de los más importantes resultados del trabajo, el cual puede utilizarse para adquirir bienes materiales, así como una forma de lograr obtener estatus y prestigio social. Aunque haya muchos resultados no se puede afirmar de todo que sea cierto ya que hay personas que no toman mucha importancia por tal motivo se tiene que buscar nuevas estrategias para motivar.

Por otro lado Cuesta (2013), infiere que la acicates de un individuo son ejercido para generar una fuerza que le genere las ganas de desarrollar con empeño en su ámbito laboral, cada institución dirige para la participación de cada miembro de la institución deben presentar vibraciones de relacionar sus emociones para generar su conductas y aspectos que motiven al individuo a ser capaz satisfacer en las demandas al servidor. Su propósito será integrar una relación y un vínculo con la sociedad y el contexto con cada con la vocación que se desarrolla el as organizaciones.

Y por otro lado Davis y Newstrom (2002, citado en Cuesta, 2013), confiere que un trabajador y la relación con las organizaciones sus propósitos es brindar de formar responsable una calidad en los productos conferidos, los ambientes son esenciales para generar una cálida reificación con el desempeño que uno desarrollo con los valores y disciplinas para fomentar un didáctica eficaz.

## **Motivación intrínseca**

Para Baquero y limón (1999, citado en Francesco, 2011), menciona que el tema requerido se define con la interrelación y la autoevaluación según a las

peticiones y angustias que un sujeto presenta para una ejecución que brinde una satisfacción personal y social.

Según Deci y Rian (2008, citado en Francesco, 2011), infiere que cada individuo de la sociedad son las tendencias innatas con intención de generar una actividad con las actividades que ayuden a desarrollar las capacidades que uno fomenta, cada espacio son elaboraciones que uno ejecuta con las organizaciones que planifico para alcanzar sus objetivos trazados. Las reuniones y las cooperaciones son los que generan una implicación de responsabilidad por los hechos que uno genera

Fomentar las acciones que nos satisfacciones de cada individuo son originados por las decisiones que uno toma en cuenta para su desarrollo personal en su ambiente cultural. Se realiza una acción por iniciativa propia como se si se disfrutara por hacer alguna actividad. Al establecer una acción gestionada no es bueno fomentar u obligar un hecho a un miembro de la institución que no fomente su desarrollo algo que active una emoción de laborar sin presión.

### **Motivación extrínseca**

Es la acción que se realiza mediante la motivación siendo el que impulsa para un mejor desarrollo, que son manejados mediante incentivos externos como un premio y que por lo cual conduce a la conducta deseable frente a la sociedad, rechazando conductas que no sean agradables, esto hace que el individuo depende mucho del exterior en el cual se acumulan una serie de condiciones para que un individuo actúe, este tipo de motivación ha sido utilizado de manera tradicional para motivar a los estudiantes para mejorar su conducta aunque no siempre de un buen resultado, ya que el individuo espera una recompensa.

Para Rivera (2014), deduce que es la acción que un individuo según las conductas que ejerce uno en su empeño laboral. Estas acciones serán de forma positiva o negativa que conlleva al avance de los proyectos objetivados. Esta emoción será uno de los factores para generar una conducta y personalidad en su

ámbito laboral. Las oportunidades que brindan las instituciones sobre el desempeño que un miembro que genera será recompensado de forma gratificante y por ello motivará a trabajar con mayor empeño sin el déficit emocional. Al no cumplir sus labores.

Según Reeve (2000 citado en, Rivera, 2014), afirma que la investigación sobre el tema requerido que fundamenta conceptos primordiales y vitales, según la actividad que demuestra ya sea un buen o mal trabajo. Una “recompensa” es un conocimiento, capacidades, habilidades autoimagen, creencias, prensa de valores o forma de vida acción hábito motivación actitud sentimiento. Los propósitos del contexto son de suma importancia bajo la sencillez que refleje en los espacios de situaciones que alteren el progreso de uno en función a la institución. Uno de los escalas y valores son influyentes en el trabajo, por ello uno de los factores de una mala elaboración será visualizada por los dirigentes y por ello será considerado incompetente.

### **Motivación trascendente**

Según Toscano (2015), confiere que es la organización o sistematización de vincular los proyectos en ejecución para satisfacer con el liderazgo de un cierto grupo con la confiabilidad de avanzar en el mundo de didáctica y competencia laboral. Asimismo, la formación de un grupo o de conjuntos de individuos son esenciales para gestionar cada ejecución y obtener una buena producción aceptando las diversas culturas de cada miembro según sus necesidades y prioridades.

Para Hellriegel (2009, citado en Toscano, 2014), define que cada carencia que genere un individuo se manifiesta con innovación que se produce en el mundo, la participación es importante para desarrollar una potencia en ámbito laboral sin discriminar las creaciones que genera un individuo. Los intereses peculiares son 10 en función al avance de las actividades que proporcionen una obtención satisfactoria a los individuos que reciben el servicio y acepten los productos que genera una organización.

Cumpliendo un trabajo importante desarrollando el trabajo en equipo que está siendo orientada a satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, con el fin de mejorar del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial llegando a un objetivo. Forma parte de los tipos de motivación, junto a la motivación extrínseca y motivación intrínseca.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general**

- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación trascendental en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?

## 1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones: **Conveniencia**, la investigación desarrollado busca diagnosticar y relacional la gestión del talento humano con la motivación laboral, en un tiempo donde los trabajadores se ven obligados a responder para lo que nunca fueron preparados; además, que cambios genera cuando el líder motiva a sus trabajadores o lo contrario. En consecuencia, el trabajo sirve para diagnosticar cada variable para su posterior tratamiento con la finalidad de mejorar el desempeño de ambos agentes de la educación: Director y profesores.

**Relevancia social**, el presente trabajo es factor fundamental para el desarrollo de la educación y como tal, para el desarrollo trascendental de la sociedad, puesto que se dará a conocer el rol que juega el líder pedagógico como agente conciliador y constructor de grandes hombres o grandes maestros que formen educandos y futuros hombres que respondan a los desafíos de la sociedad. En consecuencia, los directos beneficiados son los docentes e instituciones educativas que tienen la misión de innovar en sus estrategias pedagógicas pero condicionado por la gestión que desarrolla el director para orientar hacia el cambio y desarrollo que requiere le Perú en la educación.

**Implicaciones prácticas**, el presente estudio está orientado a contribuir conocimientos sobre la gestión del talento humano bajo la responsabilidad del líder pedagógico, si orienta bien tendrá y contará con maestros que demuestren buen desempeño docente profesional de los contrario más se ocuparán en contradicciones po fértiles para lograr la calidad educativa que se busca.

**Valor teórico**, los espacios poco comprendidos sobre la labor que realiza el director con buscar gestionar el talento humano es descrito en el presente escrito o tratado sobre el tema en mención con ello se busca que los vacíos existentes en la teoría queden claros para que los investigadores o líderes pedagógicos entiendan las funciones o actividades que deben realizar para

motivar a los docentes para que demuestren eficacia y eficiencia en la labor que realizan, la de educar.

**Utilidad metodológica**, los medios físicos empleados para la recolección de la información de esta investigación pueden ser utilizados en otros trabajos de investigación; puesto que, cuentan con los criterios de credibilidad y validez mediante juicio de expertos y validez estadística.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

- ✓ Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

- ✓ Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.
- ✓ Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.
- ✓ Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación trascendental en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

- ✓ Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- ✓ Identifica la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.
- ✓ Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.
- ✓ Conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación trascendental en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

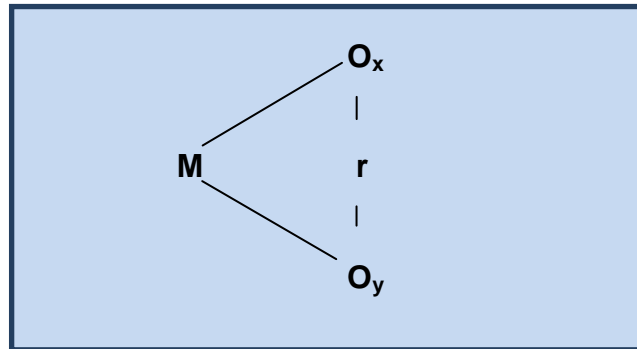
## II

### MÉTODO



## 2.1. Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que diseño es un esquema que se tiene de un trabajo y que éste determinará las características que presente el producto final del trabajo. Partiendo de esa conceptualización se ha elegido para el presente estudio el diseño descriptico correlacional. Sigue el esquema que se muestra:



**Donde:**

M: muestra

O<sub>x</sub>: variable 1 – Gestión del talento humano.

O<sub>y</sub>: variable 2 – Motivación laboral.

r: relación de las variables de estudio.

## 2.2. Variables, operacionalización

### 2.2.1. Variables

El estudio ha tomado las siguientes variable no experimentales:

**Variable 1:** Gestión del talento humano.

**Variable 2:** Motivación laboral.

### 2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de variables (X1) y (X2)*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gestión del talento humano</b>	Ced.ucn.cl (2005) citado por Almonte (2015) afirma que la gestión del talento humano “es la inversión que la empresa realiza en el entrenamiento del personal como medios para lograr el objetivo general de incrementar la productividad” (p. 35)	Se ha utilizado el cuestionario como instrumento, para el recojo de datos.	Admisión de personas Aplicación de personas Compensación de personas Desarrollo de personas  Mantenimiento de personas Monitoreo de personas	Incorporación de nuevos profesionales  Guía y orienta el desempeño profesional Proceso de estímulos y premios al buen desempeño profesional Desarrollo de actividades académicas como proceso de fortalecimiento de las capacidades humanas. Generación de ambientes saludables y buenas relaciones humanas. Proceso de recojo de datos.	<b>Ordinal</b>  1. Muy Deficiente 2. Deficiente 3. Regular 4. Óptimo 5. Excelente
<b>Motivación laboral docente</b>	Según López (2017) la motivación laboral docente es el interés que tiene el profesor en la realización de diferentes actividades institucionales de forma asignada o de propia iniciativa con la finalidad de lograr los objetivos trazados en la Institución Educativa.	Se utilizó como instrumento la escala de Likert tipo cuestionario para el recojo de datos.	Motivación intrínseca Motivación extrínseca Motivación trascendente	Necesidades psicológicas  Necesidades materiales  Necesidades sociales	<b>Ordinal</b>  Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

La población elegida para el desarrollo del presente estudio está integrada por 35 docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta departamento de Ayacucho – 2018. Al respecto, Vara (2008), afirma que es el aglomerado de las unidades de análisis que presentan rasgos similares y se ubican en un contexto singular.

### **2.3.2. Muestra**

La muestra para el desarrollo de la investigación estuvo constituida por 30 docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta, elegido a criterio del investigador; es decir, no probabilísticamente. Vara (2008) también manifiesta que la muestra es el subconjunto de la población. En consecuencia, la muestra es esa parte significativa que se toma para desarrollar la investigación.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

Para el presente trabajo se ha tomado como técnica de investigación la encuesta; esta técnica en términos que definen Montero y De La Cruz (2016), ayudan a la recopilación de los datos sobre lo que se viene estudiando en los sujetos de la muestra. Siguiendo este hilo, se ha tomado la encuesta como técnica de investigación útil para el acopio de la información para las dos variables de estudio, puesto que la información según Canales, Alvarado y Pineda (s/f) citado por De La cruz y Montero (2016), genera bajo costo, la información se acopia en tiempo record, facilita cuantificar los datos, los datos son anónimos.

#### **2.4.2. Instrumento**

El instrumento utilizado para el desarrollo de la investigación fue el cuestionario. Al respecto, Abanto (2016), manifiesta que el cuestionario es un documento que contiene varias interrogantes sobre un tema estudiado a los sujetos de la muestra. Es así que, para el desarrollo de la investigación se utilizó dicho instrumento para las dos variables.

#### **2.4.3. Validez**

Los instrumentos utilizados fueron tomados de otras investigaciones que se referencias en la ficha técnica (ver anexo); acto seguido se procedió a desarrollar la validez estadística con la correlación de la R de Pearson, que logró demostrar que las puntuaciones logradas en cada pregunta superaron el nivel mínimo de 0.21, por tal motivo se celebró la licencia para la aplicación de los instrumentos para el acopio de la información. (Ver resultados, anexo 4)

#### **2.4.4. Confiabilidad**

La prueba piloto fue vital para el acopio de la información y el respectivo desarrollo de la confiabilidad utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, lo que demostró que los instrumentos presentan una consistencia interna de nivel excelente y bueno respectivamente (0,928 y 873) para la recolección de datos. Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman que la confiabilidad busca que el instrumento no varíe en sus resultados. (Ver resultados en el anexo)

#### **2.5. Métodos de análisis de datos**

El software utilizado fue la IBM-SPSS versión 25.0, para el desarrollo de toda la información requerida para el análisis descriptivo e inferencial. Así a nivel descriptivo, se obtuvo tablas con frecuencias absolutas y frecuencias relativas expresadas en las tablas cruzadas; de otro lado, a nivel inferencia, las tablas de pruebas de hipótesis con el uso del estadígrafo de Tau\_b de Kendall, al 95% de

confianza y 5% de margen de error. La discusión se fundamenta en los resultados contrastados por los antecedentes; mientras que, las conclusiones están en función al mandato de los objetivos.

## **2.6. Aspectos éticos**

Lo ético, lo ético para este trabajo está que los datos son fiables y verídicos recogidos de primera fuente ni fueron alterados total ni parcialmente; de igual forma, las ideas de otros autores se han citado como manda la norma.

**III**  
**RESULTADOS**

### 3.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla 2

*Contraste entre las variables gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.*

			MOTIVACIÓN LABORAL		
			Ni de acuerdo, ni en		Total
			desacuerdo	De acuerdo	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Deficiente	fi	3	0	3
		%	10,0%	,0%	10,0%
	Regular	fi	11	0	11
		%	36,7%	,0%	36,7%
	Óptimo	fi	2	14	16
		%	6,7%	46,7%	53,3%
Total	fi	16	14	30	
	%	53,3%	46,7%	100,0%	

**Nota:**  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 30 = N = muestra.

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 2, se observa, del 100% (30), de los docentes encuestados de la Institución Educativa Pública “Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta, el 53,3% de los docentes manifiesta que la gestión del talento humano en su centro laboral es óptima; el 36,7% dice que es regular; mientras que, el 10,0% menciona que es deficiente. De otro lado, el 53,3% de los docentes dice ni estar de acuerdo, ni en desacuerdo con la motivación laboral en su centro de trabajo; mientras que, el 46,7% afirma estar de acuerdo con la motivación laboral que prima en su institución. Lo que significa que: donde existe una gestión del talento humano óptimo los docentes ni están de acuerdo, ni en desacuerdo con la motivación en su centro laboral.

Tabla 3

*Contraste entre las variables gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.*

			MOTIVACIÓN INTRÍNSECA			
			Ni de acuerdo, ni en		Muy de	
			desacuerdo	De acuerdo	acuerdo	Total
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Deficiente	fi	2	1	0	3
		%	6,7%	3,3%	,0%	10,0%
	Regular	fi	8	3	0	11
		%	26,7%	10,0%	,0%	36,7%
	Óptimo	fi	3	11	2	16
		%	10,0%	36,7%	6,7%	53,3%
Total		fi	13	15	2	30
		%	43,3%	50,0%	6,7%	100,0%

**Nota:**  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 30 = N = muestra.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 3, se observa, del 100% (30), de los docentes encuestados de la Institución Educativa Pública “Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta, el 53,3% de los docentes manifiesta que la gestión del talento humano en su centro laboral es óptima; el 36,7% dice que es regular; mientras que, el 10,0% menciona que es deficiente. De otro lado, con respecto a su motivación intrínseca referido a su centro laboral, el 50,0% dice estar de acuerdo; el 43,3% afirma ni están de acuerdo, ni en desacuerdo; mientras que, el 6,7% está muy de acuerdo con las actividades que desarrolla en su centro laboral lo que implica se siente auto motivado. Por lo que se deduce que: donde existe una gestión del talento humano óptimo los docentes están de acuerdo por lo que se motivan intrínsecamente para laborar.



Tabla 4

*Contraste entre las variables gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.*

			MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA			Total
			En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Deficiente	fi	1	2	0	3
		%	3,3%	6,7%	,0%	10,0%
	Regular	fi	0	9	2	11
		%	,0%	30,0%	6,7%	36,7%
	Óptimo	fi	0	9	7	16
		%	,0%	30,0%	23,3%	53,3%
Total			1	20	9	30
			3,3%	66,7%	30,0%	100,0%

**Nota:**  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 30 = N = muestra.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 4, se observa, del 100% (30), de los docentes encuestados de la Institución Educativa Pública “Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta, el 53,3% de los docentes manifiesta que la gestión del talento humano en su centro laboral es óptima; el 36,7% dice que es regular; mientras que, el 10,0% menciona que es deficiente. Por otra parte, al ser consultados sobre su motivación extrínseca que recibe en la institución, el 66,7% afirman que ni están de acuerdo, ni en desacuerdo; el 30,0% dice estar de acuerdo; mientras que, el 3,3% manifiesta estar en desacuerdo. Por lo que se colige que: donde existe una gestión del talento humano óptimo los docentes ni de acuerdo, ni en desacuerdo están de acuerdo con la motivación extrínseca que reciben en la institución donde laboran.

Tabla 5

*Contraste entre las variables gestión del talento humano y la motivación trascendental en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.*

			MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL				
			Ni de acuerdo, ni				
			En desacuerdo	en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Total
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Deficiente	fi	0	2	1	0	3
		%	,0%	6,7%	3,3%	,0%	10,0%
	Regular	fi	1	10	0	0	11
		%	3,3%	33,3%	,0%	,0%	36,7%
	Óptimo	fi	0	0	14	2	16
		%	,0%	,0%	46,7%	6,7%	53,3%
Total		fi	1	12	15	2	30
		%	3,3%	40,0%	50,0%	6,7%	100,0%

**Nota:**  $f_i$ : frecuencia absoluta;  $h_i$  (%): frecuencia relativa. Total: 30 = N = muestra.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 5, se observa, del 100% (30), de los docentes encuestados de la Institución Educativa Pública “Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta, el 53,3% de los docentes manifiesta que la gestión del talento humano en su centro laboral es óptima; el 36,7% dice que es regular; mientras que, el 10,0% menciona que es deficiente. De otro lado, al ser consultados sobre su motivación trascendental para seguir mejorando en desempeño laboral, el 50,0% afirman que están de acuerdo; el 40,0% manifiesta que ni están de acuerdo, ni en desacuerdo; el 6,7% dice estar muy de acuerdo; mientras que, el 3,3% manifiesta estar en desacuerdo. Por lo que se concluye que: donde existe una gestión del talento humano óptimo los docentes están de acuerdo con la motivación trascendental para seguir mejorando en la calidad de enseñanza que brinda a los estudiantes.

### 3.2. A NIVEL INFERENCIAL

#### 3.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 6

*Prueba de normalidad de las variables gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.*

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN LABORAL	,637	30	,000
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,741	30	,000
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	,753	30	,000
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	,687	30	,000
MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL	,820	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Los resultados que se evidencian en la tabla 6, demuestran que el nivel de significancia es menor a 0,05, lo que significa que la distribución es no normal lo que orienta al empleo de la estadística no paramétrica; por lo tanto, la prueba de hipótesis se sometió con el estadígrafo de Tau\_b de Kendal; al 95% de confianza y 5% de margen de error.

### 3.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

#### 3.2.2.1. Hipótesis general

##### a) Sistema de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

$H_1$ : Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

##### b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$ , es decir el 5%.

##### c) Cálculo estadístico

Tabla 7

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.*

Correlaciones			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MOTIVACIÓN LABORAL
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	MOTIVACIÓN LABORAL I	Coeficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

**Nota.** \* $p < .05$ , dos colas.

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Decisión:**

El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,817, el que refleja un nivel de correlación alta, entre la gestión del talento humano y la motivación laboral. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,000, que es < a 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). ( $t_b = 0,817$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ).

**d) Conclusión estadística:**

Se concluye que: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

### 3.2.2.2. Primera hipótesis específica:

#### a) Sistema de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

$H_1$ : Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

#### b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$ , es decir el 5%.

#### c) Cálculo estadístico

Tabla 8

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.*

Correlaciones			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	30	30
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Coeficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Decisión:**

El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,488, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,005, que es < a 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). ( $t_b = 0,488$ ;  $p = 0.005 < 0.05$ ).

**d) Conclusión estadística:**

Se concluye que: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

### 3.2.2.3. Segunda hipótesis específica:

#### a) Sistema de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

$H_1$ : Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

#### b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$ , es decir el 5%.

#### c) Cálculo estadístico

Tabla 9

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.*

Correlaciones			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,388*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	30	30
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Coeficiente de correlación	,388*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	30	30

**Nota.** \* $p < .05$ , dos colas.

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).



**Decisión:**

El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,388, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,028, que es < a 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). ( $t_b = 0,388$ ;  $p = 028 < 0,05$ ).

**d) Conclusión estadística:**

Se concluye que: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

### 3.2.2.4. Tercera hipótesis específica:

#### a) Sistema de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación trascendental en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018

$$H_0: \rho_s = 0$$

$H_1$ : Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación trascendental en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

#### b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$ , es decir el 5%.

#### c) Cálculo estadístico

Tabla 11

*Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión del talento humano y la motivación trascendental en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.*

Correlaciones			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL	Coeficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

**Nota.** \*p < .05, dos colas.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Decisión:**

El valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,758, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión del talento humano y la motivación trascendental. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,000, que es < a 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). ( $t_b = 0,758$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

**d) Conclusión estadística:**

Se concluye que: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación trascendental en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

## **IV**

### **DISCUSIÓN**

En el desarrollo de las grandes sociedad como la Persa, Babilonia, Grecia, Roma, China y entre otros, siempre los gobernantes lucharon por preparar mejor a los miebros de sus ciudades; esa preparación de hombres hoy sería llamado como gestión del talento humano. Entonces, el líder está orientado y exigido a liderar para el desarrollo de la sociedad; donde el líder es bueno presenta como resultado hombres buenos o ciudadanos buenos; mientras que, si el líder es opuesto con un conjunto de deficiencias ello mostrará su pueblo, un desmotivación para el desarollo de la sociedad. Para Chiavenato (2002 citado en Martínez, 2018), la Gestión del Talento Humano, es hacer que los trabajadores despierten sus capacidades para el logro de los objetivos institucionales de forma motivada por pasión no por obligación sino como una función o responsabilidad que le asiste de forma autónoma y responsable. De otro lado, Lozano (2007), dice que si el líder despierta las competencias de los trabajadores logrará que ellos conduzcan la empresa al éxito.

En este sentido, se ha propuesto investigar la gestión del talento humano relacionado con la motivación laboral en la unidad de análisis y año establecido en el título, a continuación se tienen los resultados:

En función de la hipótesis general se ha demostrado que: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018. Corroborado con el coeficiente de correlación de Tau<sub>b</sub> de Kendall, donde muestra un puntaje de 0,817, el que refleja un nivel de correlación alta, y el nivel de significancia es menor a 0,05. Este resultado se ve avalado por los trabajos de los autores que se mencionan a continuación: Porras (2013), afirma que, la motivación que en la las instituciones educativas deben ser permanente para que el personal docente demuestra un desempeño adecuado de forma, la falta de ella favorece a que los docentes presenten indiferencias o poca confianza e identificación con las actividades desarrolladas en la institución. Asimismo, Sum (2015, dice que la motivación que reciben los trabajadores presenta estrecha relación en su desempeño laboral; puesto que, un docente al trabajar motivado se exige, logra los objetivos

institucionales, se compromete con las actividades que realiza la institución; aún más si recibe adecuado estímulo y compensación su trabajo. De igual forma, Polanco (2014), los docentes en un espacio donde el clima laboral es adecuado se muestran conformes y deseosos a conseguir trabajando para conseguir los objetivos institucionales. Además, si recibe algunos estímulos económicos, trabajan mejor y contentos.

De otro lado, en la hipótesis específica 1, se concluyó que: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018. Donde el coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,488, el que refleja un nivel de correlación baja, el significado es 0,005, menor a 0,05. Similar resultado se observa en la investigación de Zans (2017), al afirmar que la gestión del talento humano dentro de un clima organizacional óptimo permite a los docentes trabajar con alta motivación intrínseca enfocados para el logro de las metas que exige el sistema educativo. Además, la institución organizada hace que sus empleados trabajen cada uno por su función. Por su parte, Olivo (2016), afirma que se logró un desempeño positivo cuando los trabajadores estuvieron conformes y muy motivados para trabajar cumpliendo cada uno sus funciones anticipadamente integradas. Además, el clima institucional adecuado permitió que los profesionales cumplan sus funciones con un rendimiento óptimo y buen desempeño a nivel institucional.

Por otra parte, en función de la hipótesis 2, se llegó a la conclusión que: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018. Puesto que, el coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,388, el que refleja un nivel de correlación baja y el nivel de significancia es 0,028 que es menor a 0,05. Este resultado, es afirmado por las investigación de Reynaga (2015) al concluir que: la motivación está directamente ligado a al desempeño profesional y la gestión que realiza el director como cabeza de la

institución, ya que donde existe un buen trato los empleados se ven motivados y comprometidos con la institución que los alberga; además, los empleados se exigen por hacer quedar bien a la institución que les alberga. De igual modo, Pino (2017) dice que, la gestión del talento humano siempre ha buscado mejorar el sistema educativo para que brinde una educación de calidad; en consecuencia, la gestión del talento humano, siempre está gestionando para los profesionales, capacitaciones en el campo cognitivo, habilidades y competencias necesarias para lograr la calidad educativa, este último se logrará solo con la participación de los docentes adecuadamente motivados.

Finalmente, en la hipótesis específica 3, se determinó que: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación trascendental en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018. Esto en función que el valor del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0,758, el que refleja un nivel de correlación moderada, y el margen de error es 0,000, que menor a 0,05. Situación que es confirmada en el trabajo de Rosario (2017), al poner de manifiesto que la gestión del talento humano adecuado está orientado a lograr buena motivación en el desempeño de los docentes. De otro lado, la gestión educativa de calidad está basado en la adecuada gestión del talento humano, el siempre motivar para el adecuado rendimiento en su desempeño. Del mismo modo, Sosa (2017), señala que: La Gestión del talento humano es el pilar del desarrollo adecuado de los trabajadores en el desempeño docente; es decir, que si se capacita, se prepara de forma permanente al personal profesional trabajarán más motivados hacia el logro de los objetivos deseados.

En síntesis, se puede manifestar que el presente trabajo con vías para obtener el grado de maestra contribuya a los lectores, directores, profesores, investigadores y otros tratadistas tomen en cuenta los resultados y mejoren en su trabajo profesional.

**V**

## **CONCLUSIONES**



1. Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral. Resultado que es comprobado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,817, el que refleja un nivel de correlación alta, entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ . ( $t_b = 0,817$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) (Ver tabla 7).
2. Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,488, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,005 < 0.05$ . ( $t_b = 0,442$ ;  $p = 0.005 < 0.05$ ) (Ver tabla 8).
3. Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,388, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,028 < 0.05$ . ( $t_b = 0,388$ ;  $p = 0.028 < 0.05$ ) (Ver tabla 9).
4. Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación trascendental. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,758, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión del talento humano y la motivación trascendental, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,028 < 0.05$ . ( $t_b = 0,758$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) (Ver tabla 10).

**VI**

## **RECOMENDACIONES**

1. Al Ministerio de Educación, planificar Políticas de Estado hacia la formación de directores acorde al enfoque de las corrientes e investigaciones sobre la pedagogía actual. Además, seguir impulsando las capacitaciones en la apropiación del enfoque por competencias con la finalidad de contar con maestros adecuadamente formados que contribuyan desarrollo del país.
2. A los directores prepararse para la gestión del talento humano; es decir, para orientar hacia la calidad educativa que se requiere en todos los centros educativos; pues, el director puede lograr aunar a los maestros para que trabajen por la grandeza del Perú como país emergente y moderno.
3. Al director de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta, brindar un acompañamiento pertinente a las características de los profesionales que trabajan en la institución educativa que dirige con la finalidad de brindar una calidad educativa a los agentes educativos y la comunidad entera de su radio de acción.
4. A los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta, acudir a su centro de trabajo motivados para que puedan tener un buen desempeño profesional; del mismo modo, contribuir a la formación de seres humanos primero hombres con sentimientos que máquinas que no tienen sentimientos.

## **VII**

### **REFERENCIAS**

- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5314>.
- Abanto, W. I. (2016). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Módulo de trabajo*. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009), *Gestión del talento humano*. (3ª ed.) México: S.A. DE C.V. <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/cienciaseconomicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Cuesta, c. (2013), "Motivación personal y laboral de los maestros del programa de intercambio cultural que laboran en una Institución Educativa en la ciudad de Guatemala." Tesis para obtener el grado Académico de Licenciada en Psicología Industrial en la Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Cuesta-%20Cristina.pdf>
- Cuba, F. (2016). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral docente en una institución educativa pública. Ayacucho, 2016*. Tesis para obtener el grado académico de: Magíster en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo.
- Francesco, G (2011), *Motivación extrínseca y mejora en el rendimiento deportivo de los alumnos en la clase de Educación Física*. Tesis para obtener el grado Académico de Licenciada en Psicología en la Universidad Abierta Interamericana. Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC104443.pdf>

- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. México: Mc Graw-Hill Education. Recuperado de:  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lozano, L. (2007). *El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales*. Bogotá: Colombia.  
<http://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- Martínez, B. (2013). *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. Tesis para obtener el grado de maestro en administración en el Instituto Politécnico Nacional, México. Recuperado de:  
<http://148.204.210.201/tesis/1377536337803tesisfinalimp.pdf>.
- Montero, I. W. y De La Cruz, M. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Huancayo: Industria gráfica Graficorp.
- Olivo (2016). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016*. Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7662/Olivo\\_VSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7662/Olivo_VSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pino (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016*”.Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12726/Pino\\_PDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12726/Pino_PDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Porras (2013). *Implantación Del Sistema De Gestión De La Calidad En Las Instituciones Públicas de Educación Preescolar, Básica y Media del Municipio de Villavicencio (Colombia)*.Recuperado de:

<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Eporras/Documento.pdf>

Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. Tesis Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado de:

[http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda\\_Reynaga\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rivera, G. (2014), *La motivación del alumno y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de Bachillerato Técnico en Salud Comunitaria del Instituto República Federal de México de Comayagüela, M.D.C., durante el año lectivo 2013*. Tesis para obtener el Título de Master en Investigación Educativa en la Universidad de Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Recuperado de:

<file:///C:/Users/I3/Downloads/la-motivacion-del-alumno-y-su-relacion-con-el-rendimiento-academico-en-los-estudiantes-de-bachillerato-tecnico-en-salud-comunitaria-del-instituto-republica-federal-de-mexico-de-comayaguella-mdc-durante-el-ano-lectivo-2.pdf>

Rosario, (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*. Recuperado de:

[file:///C:/Users/ULTIMATE/Downloads/Rosario\\_fa.pdf](file:///C:/Users/ULTIMATE/Downloads/Rosario_fa.pdf)

Sosa (2017). *La Gestión Educativa En El Marco Del Buen Desempeño Docente De Las I.E. De Puente Piedra*. Recuperado de:

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T\\_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LA%20EDUCACION\\_10413319\\_SOSA%20ESPINOZA\\_GLORIA%20VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LA%20EDUCACION_10413319_SOSA%20ESPINOZA_GLORIA%20VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

y

Sum, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*.

Tesis de licenciatura en psicología industrial/organizacional en la Universidad Rafael Landívar. Recuperado de:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tijerina, J. (2011), *Papel de la motivación en el desempeño docente*. Tesis para obtener el grado de Maestría en la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Recuperado de:

<http://eprints.uanl.mx/2867/1/1080049620.pdf>

Toscano, P. (2015), *Diagnóstico de clima laboral y diseño de una herramienta administrativa que permita medir y gestionar el clima laboral, en la subsecretaría de políticas de gestión organizativa*. Tesis previa a la obtención del título de Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8529/TESIS%20PAOLA%20TOSCANO.pdf?sequence=1>



## **ANEXOS**

## **ANEXO N° 01**



### **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo docente de la experiencia curricular de Taller de Asesoría para la actualización y elaboración de Tesis de Maestría (A1), de la TAPAETM Promoción I AYACUCHO 201702; y revisor de trabajo académico titulado: “Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018”; del estudiante Quispe Martínez, Jeannet, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de xx%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierta el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, 08 de setiembre de 2018.

## **ANEXO N° 01: INSTRUMENTO**

### **CUESTIONARIO**

Estimado maestro: El presente documento tiene por finalidad recolectar datos de su opinión respecto a la forma como se realiza la gestión del talento humano en la Institución Educativa donde usted labora.

En este documento no existe respuestas correctas o incorrectas, por ello se te solicita responder todos los ítems, del mismo modo se indica que es totalmente anónimo razón por la cual no debes poner tu nombre ni algún dato que te identifique.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: .....

INSTRUCCIONES: Marque con una (X) la alternativa que consideras correcta

<b>OPCIONES</b>	<b>Muy deficiente</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Óptimo</b>	<b>Excelente</b>
<b>VALORES</b>	1	2	3	4	5

<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>					<b>Valoración</b>				
<b>N°</b>	<b>Admisión de personas</b>	1	2	3	4	5			
1	El proceso de selección para la adjudicación fue el adecuado.								
2	El proceso de inclusión a su institución fue:								
	<b>Aplicación de personas</b>								
3	El diseño de las actividades extra curriculares fueron								
4	La orientación de la calendarización fue por especialidad								
5	El análisis y descripción de documentos técnicos pedagógicos es								
	Se dio la orientación y evaluación de desempeño								
	<b>Compensación de personas</b>								
6	El incentivo que ha recibido para satisfacer sus necesidades es:								
7	El incentivo que ha recibido para satisfacer sus necesidades es:								
8	La remuneración que recibe por su labor es:								
9	Los beneficios que recibe por su labor es:								

10	La asistencia y servicios sociales es:						
	Desarrollo de personas:						
11	La capacitación para el desarrollo profesional y personal es:						
12	La incrementación para el desarrollo profesional es:						
13	13 Los programas de comunicación e integración son:						
	<b>Mantenimiento de personas:</b>						
14	Las condiciones ambientales y psicológicas en su institución						
15	La administración de la disciplina, higiene y seguridad es:						
16	La calidad de vida en el contexto institucional es:						
17	Mantenimiento de las relaciones sindicales es:						
	<b>Monitoreo de personas:</b>						
18	El directivo acompaña los proceso pedagógicos						
19	El directivo controla las actividades pedagógicas						
20	El directivo verifica los resultados del proceso pedagógico.						

## **FICHA TÉCNICA**

### ***Cuestionario tipo Likert sobre gestión del talento humano***

INSTRUMENTO	Cuestionario <i>tipo Likert sobre gestión del talento humano</i>
Autor	DARCY GIOVANNA ALMONTE MACHACA
Año de edición	2015
País de origen	Perú
Ámbito de aplicación	Docentes de Educación Básica Regular
Administración	Individual
Objetivo	Este instrumento tiene por finalidad evaluar el nivel de <i>gestión del talento humano en la Institución Educativa</i>
Duración	20 minutos
Dimensiones	Explora las dimensiones de: <ul style="list-style-type: none"><li>• Admisión de personas</li><li>• Aplicación de personas</li><li>• Compensación de personas</li><li>• Desarrollo de personas</li><li>• Mantenimiento de personas</li><li>• Monitoreo de personas</li></ul>
Campo de aplicación	Estudiantes de Educación Secundaria
Validez estadístico	En la validez estadístico se obtuvo un puntaje mayor a 0,21, lo que significa que el instrumento es válido.
Índice de fiabilidad	Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.928.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuidos en 6 dimensiones: Admisión de personas. Aplicación de personas. Compensación de personas. Desarrollo de personas. Mantenimiento de personas. Monitoreo de personas
Calificación	Según escala tipo Likert.
Categorías	La escala de valoración es ordinal. Presenta la siguiente valoración: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Muy Deficiente</li><li>2. Deficiente</li><li>3. Regular</li><li>4. Óptimo</li><li>5. Excelente</li></ol>

## ESCALA PARA MEDIR LOS FACTORES MOTIVACIONALES

### Adaptado de Juan Pérez López Frederick Herzberg

Estimado profesor: El presente documento tiene por finalidad recolectar datos la motivación laboral que usted presenta en la Institución Educativa donde usted trabaja.

Recuerde que no existen respuestas ciertas o falsas. Lo importante es lo que usted piense, no lo que debería pensar. Le agradezco de antemano la colaboración que usted presta sin la cual no podríamos realizar esta labor.

Lea atentamente cada una de los enunciados y responda marcando con una "X" la opción con la que se identifica de acuerdo a la siguiente escala:

OPCIONES	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
VALORES	1	2	3	4	5

MOTIVACIÓN LABORAL		Valoración				
N°	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	1	2	3	4	5
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer o mejorar					
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio					
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
6	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente					
8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia					
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
9	Son pocas las capacitaciones pagadas					
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo					
11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy					

	buenas						
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo						
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo						
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley						
15	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo						
16	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme como persona y profesionalmente						
17	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesionalmente						
	<b>MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL</b>						
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas						
19	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la Institución Educativa						
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante						
21	Me preocupo por la calidad de mi trabajo						
22	Me preocupo por mis compañeros de trabajo						
23	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa						
24	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad						
25	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi Institución Educativa						

## FICHA TÉCNICA

### **ESCALA PARA MEDIR LOS FACTORES MOTIVACIONALES**

INSTRUMENTO	ESCALA PARA MEDIR LOS FACTORES MOTIVACIONALES
Autor	<b>Juan Pérez López Frederick Herzberg</b>
Adaptado	Alejandro Augusto López Callirgos
Año de edición	2017
País de origen	Perú
Ámbito de aplicación	Profesores de Educación Primaria y Secundaria
Administración	Individual
Objetivo	Este instrumento tiene por finalidad evaluar <i>los factores motivacionales</i>
Duración	20 minutos
Dimensiones	Explora las dimensiones de: ✓ <i>Motivación intrínseca</i> ✓ <i>Motivación extrínseca</i> ✓ <i>Motivación trascendental</i>
Campo de aplicación	Docentes de Educación Básica Regular
Validez estadístico	En la validez estadístico se obtuvo un puntaje mayor a 0,21, lo que significa que el instrumento es válido.
Índice de fiabilidad	Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.873.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 25 ítems distribuidos en 3 dimensiones: 8 preguntas en la dimensión <i>motivación intrínseca</i> ; 9 ítems en la dimensión <i>motivación extrínseca</i> y 8 ítems en la dimensión <i>motivación trascendental</i>
Calificación	Según escala tipo Likert.
Categorías	La escala de valoración es ordinal. Presenta la siguiente valoración: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)



## DATOS TABULADOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																					
N°	APLICACIÓN DE PERSONAS				COMPENSACIÓN DE PERSONAS					DESARROLLO DE PERSONAS			MANTENIMIENTO DE PERSONAS				MONITOREO DE PERSONAS				TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
2	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	4	4	4	1	2	4	4	4	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2
6	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3
8	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
9	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3
10	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
11	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
14	5	5	5	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	5	5	5	5	4
15	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	2	2	1	4	3	4	3	3
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	4	4	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3
19	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4
20	3	3	4	5	3	3	2	3	1	4	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	3
21	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
22	3	4	3	5	1	1	3	3	3	1	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3

25	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
26	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2
27	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
30	5	5	5	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	5	5	5	5	4

### MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA									MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA										MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL									TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL 1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	TOTAL 2	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	TOTAL 3	FINAL
1	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	4	2	1	1	5	4	1	3	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4
2	3	4	4	3	5	5	4	2	4	1	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
6	3	4	3	5	4	1	4	4	4	4	3	3	3	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	1	4	4	4	5	4	4	3	4	1	1	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3
8	3	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3
9	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
10	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4
15	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3
16	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	4	3	2	1	4	1	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	2	2	2	2	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4

20	4	4	1	5	5	5	4	5	4	2	2	3	3	4	2	3	4	1	3	1	4	1	3	1	3	1	3	2	3
21	2	4	4	2	5	1	2	4	3	4	4	4	2	2	2	5	1	2	3	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3
22	4	4	4	4	5	4	3	4	4	1	1	4	3	2	2	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
23	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4
24	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	4	2	1	1	5	4	1	3	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4
28	3	4	4	3	5	5	4	2	4	1	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
30	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3

## Resultados de confiabilidad: Gestión del talento humano

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,928	20

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	60,1000	88,544	,134	,931
VAR00002	59,7000	87,122	,249	,930
VAR00003	59,9000	80,322	,716	,922
VAR00004	60,0000	79,556	,651	,923
VAR00005	60,3000	77,122	,711	,922
VAR00006	60,1000	76,544	,914	,918
VAR00007	60,1000	80,544	,779	,921
VAR00008	60,4000	78,711	,664	,923
VAR00009	60,9000	84,767	,278	,932
VAR00010	60,3000	82,900	,531	,926
VAR00011	60,3000	79,344	,842	,920
VAR00012	60,2000	78,178	,848	,919
VAR00013	60,0000	77,111	,830	,919
VAR00014	59,9000	79,433	,792	,921
VAR00015	60,0000	79,778	,793	,921
VAR00016	60,9000	78,100	,554	,927
VAR00017	60,1000	80,100	,642	,924
VAR00018	59,7000	88,233	,133	,932
VAR00019	59,9000	85,211	,452	,927
VAR00020	59,9000	85,211	,452	,927

## Resultados de confiabilidad: Motivación laboral

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	25

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	83,3000	93,344	,656	,861
VAR00002	82,6000	94,044	,676	,860
VAR00003	82,7000	98,678	,582	,865
VAR00004	82,6000	107,378	-,064	,879
VAR00005	82,1000	110,100	-,335	,881
VAR00006	82,6000	99,822	,228	,878
VAR00007	82,4000	101,156	,398	,869
VAR00008	82,7000	100,233	,263	,874
VAR00009	82,5000	98,500	,720	,863
VAR00010	83,7000	96,456	,401	,870
VAR00011	83,4000	92,489	,658	,860
VAR00012	82,9000	97,211	,661	,863
VAR00013	83,7000	104,678	,094	,877
VAR00014	84,4000	100,267	,466	,867
VAR00015	83,8000	98,844	,372	,870
VAR00016	82,6000	105,378	,058	,878
VAR00017	83,0000	95,778	,541	,865
VAR00018	83,2000	97,289	,421	,869
VAR00019	83,3000	96,900	,869	,860
VAR00020	82,4000	99,156	,805	,863
VAR00021	83,1000	94,989	,702	,860
VAR00022	82,6000	93,600	,702	,859
VAR00023	82,4000	102,267	,466	,869
VAR00024	83,0000	93,111	,806	,857
VAR00025	82,6000	105,156	,106	,875

## ANEXO N° 02: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
N° de ítems	Correlación de Pearson resultado de (El es mayor a 0.21)	Resultado
1	0.54	Válido
2	0.26	Válido
3	0.24	Válido
4	0.47	Válido
5	0.41	Válido
6	0.61	Válido
7	0.57	Válido
8	0.55	Válido
9	0.70	Válido
10	0.44	Válido
11	0.57	Válido
12	0.50	Válido
13	0.37	Válido
14	0.33	Válido
15	0.54	Válido
16	0.25	Válido
17	0.55	Válido
18	0.58	Válido
19	0.92	Válido
20	0.61	Válido

Habilidades sociales		
N° de ítems	Correlación de Pearson resultado de (El es mayor a 0.21)	Resultado
1	0.55	Válido
2	0.61	Válido
3	0.58	Válido
4	0.38	Válido
5	0.33	Válido
6	0.51	Válido
7	0.55	Válido
8	0.59	Válido
9	0.58	Válido
10	0.48	Válido
11	0.33	Válido
12	0.51	Válido
13	0.63	Válido
14	0.34	Válido
15	0.80	Válido
16	0.36	Válido
17	0.43	Válido
18	0.42	Válido
19	0.28	Válido
20	0.36	Válido
21	0.34	Válido
22	0.76	Válido
23	0.89	Válido
24	0.97	Válido
25	0.69	Válido

### **ANEXO N° 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título:** Gestión del talento humano y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

**AUTORA:** Br. Quispe Martínez, Jeannet.

**ASESOR:** Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>a) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación trascendental en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>a) Identifica la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p>b) Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p>c) Conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación trascendental en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>a) Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p>b) Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p>c) Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación trascendental en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Gestión de talento humano</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Admisión de personas</li> <li>• Aplicación de personas</li> <li>• Compensación de personas</li> <li>• Desarrollo de personas</li> <li>• Mantenimiento de personas</li> <li>• Monitoreo de personas</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>Motivación laboral docente</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación intrínseca</li> <li>• Motivación extrínseca</li> <li>• Motivación trascendente</li> </ul>	<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> No experimental.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo correlacional.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> 35 docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 30 docentes de los tres niveles educativos.</p> <p><b>MUESTREO:</b> No probabilístico.</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta La observación.</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario. Ficha de observación.</p> <p><b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</b> Los datos fueron procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 25.0. <b>A nivel descriptivo:</b> Tablas de contingencia. <b>A nivel inferencial:</b> Se aplicó el estadígrafo de Tau<sub>b</sub> de Kendal.</p>

## ANEXO Nº 04: CONSTANCIA QUE ACREDITA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO

**SOLICITO:** AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS DE INVESTIGACIÓN DE TESIS.

**SR. DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 38267/Mx-P "SAN FRANCISCO DE ASÍS"**

HUANTA.



Yo, Jeannet Quispe Martínez, identificada con DNI N° 28600456, domiciliado en el Jr María Parado de Bellido N° 540 de la ciudad de Huanta Ayacucho, profesora de aula del 6° grado de primaria de esta Institución; Ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo concluido mis estudios de Maestría en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo con sede en Huamanga en mención de "Administración de la Educación" y realizando mi trabajo de investigación que lleva como título "Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública "San Francisco de Asís" del Distrito de Huanta - Ayacucho – 2018" y siendo parte del proceso de investigación la aplicación de los instrumentos para el recojo de datos de las variables de mi trabajo de investigación, solicito se me autorice la aplicación de los instrumentos para el recojo de datos de las variables.

**POR TANTO:**

Pido a usted acceder a mi petición por ser justa.

Huanta, 28 de junio de 2018

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Jeannet", written over a horizontal dotted line.

Jeannet Quispe Martínez

DNI 28600456



**SOLICITO:** CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS DE INVESTIGACIÓN DE TESIS.

**SR. DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 38267/Mx-P "SAN FRANCISCO DE ASÍS"**

HUANTA.

I.E. "SAN FRANCISCO DE ASÍS" - HUANTA	
<b>MESA DE PARTES</b>	
FECHA: 03 SEP 2018	HORA: 3:45
N° REG: 1295	FOLIOS: 01
RESP: 	


Yo, Jeannet QUISPE MARTÍNEZ, identificado con DNI N° 28600456, domiciliado en el Jr María Parado de Bellido N° 540 de la ciudad de Huanta Ayacucho, Ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo concluido con la aplicación de instrumentos de mi trabajo de investigación de Maestría en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo con sede en Huamanga en mención de Administración de la Educación" y realizando mi trabajo de investigación que lleva como título "Gestión de talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública "San Francisco de Asís" del Distrito de Huanta - Ayacucho – 2018 y siendo parte del proceso de investigación la aplicación de los instrumentos para el recojo de datos de las variables de mi trabajo de investigación, solicito se me expida la constancia de aplicación de instrumentos de recojo de datos de variables.

**POR TANTO:**

Pido a usted acceder a mi petición por ser justa.

Huanta, 3 de setiembre de 2018

  
.....

Jeannet QUISPE MARTÍNEZ

DNI 28600456



## INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN FRANCISCO DE ASÍS" HUANTA

### “AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

LA QUE SUSCRIBE SUB DIRECTORA DEL NIVEL PRIMARIA DE LA I.E. N° 38267/Mx-P “SAN FRANCISCO DE ASÍS”, DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE HUANTA, REGIÓN AYACUCHO; OTORGA LA PRESENTE:

## CONSTANCIA

Que la profesora **JEANNET QUISPE MARTÍNEZ**, quien solicitó autorización mediante expediente N° 1050 de fecha 28 de junio de 2018, para aplicar los instrumentos “Gestión del talento humano y motivación laboral”. Lo cual ha sido aceptado brindándole las facilidades del caso para su ejecución, realizándose el día 2 de julio del presente año.

Se le otorga el presente documento a solicitud escrita del interesado para los fines que crea por conveniente.

Huanta, 4 de setiembre de 2018.



  
Prof. Miriam Machuca Cacho Figueroa  
C. M. 1008575607  
SUB DIRECTORA

## ANEXO Nº 05: OTRAS EVIDENCIAS









## **ANEXO N° 06**

### **ACTA DE ORIGINALIDAD**



#### **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo docente del Taller de Asesoría para la actualización y elaboración de Tesis de Maestría (A1), de la TAPAETM Promoción I AYACUCHO 201801; y revisor de trabajo académico titulado: “Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018”; de la estudiante Quispe Martínez, Jeannet, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierta el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 05 de setiembre de 2018.

  
Instituto de Especialización Científica  
"Hernández Sampieri"  
Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz  
DNI N° 41439573  
Esp. En Estadística e Investigación Científica

---

## ANEXO N° 07

### DECLARACIÓN JURADA

Yo, Quispe Martínez, Jeannet, identificado con DNI 28600456, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado: “Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018”.

Presentada, en 83 folios para la obtención del grado académico de Magíster en Psicología Educativa es de mi auditoria.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De demostrar uso material ajeno sin debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 08 de setiembre de 2018.



Quispe Martínez, Jeannet

DNI N° 28600456